

весторам сориентироваться в принятии решений относительно выделения средств с целью реализации инновационной стратегии развития. Инновационный потенциал предприятия является важным информационным ресурсом в процессе управления его развитием. Одна из ключевых проблем активизации инновационной деятельности заключается в создании условий, ситуаций, которые максимально развивают творческую активность персонала или кадровый потенциал. Инновационные кадры входят в состав персонала предприятия, т.е. являются сотрудниками с высокой профессиональной подготовкой и с практическим опытом работы, которые достаточно творчески выполняют разнообразные производственно-хозяйственные функции в соответствии с требованиями и организацией труда, внедрённых в стране. К ним можно отнести таких работников: изобретателей, рационализаторов, инженеров, высококвалифицированных сотрудников.

Література

1. Грیشнова О.А. Економіка праці і соціально-трудова відносини. – К.: Знання, 2006.-559с.
2. Колот А.М. Инновационный труд и интеллектуальный капитал в системе факторов формирования экономики знаний// Економічна теорія. – 2007. – №2. – с.3-13.
3. Кузнецова Н.Б. Кадри інноваційного типу: сутність, значення та особливості формування в умовах розвитку інноваційної економіки // Актуальні проблеми економіки – 2009. - №6. – с. 115-117.
4. Майсюра О.М. Формування кадрів інноваційного типу – нової генерації трудового потенціалу країни // Актуальні проблеми економіки- 2010. - №11 – с.173-180.

Себко Х.С., Лисенко С.М.

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ОСНОВІ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Людина є центром усього, що відбувається, починаючи з родини і закінчуючи цілою країною. Якби технічні можливості, організаційні та управлінські переваги не відкривались перед підприємством, воно не почне працювати ефективно без відповідного людського ресурсу. Тобто від якості роботи працівників підприємства залежить його фінансовий стан, конкурентоспроможність. У цьому ми вбачаємо актуальність обраної теми. Для досягнення гарних результатів діяльності будь-якого підприємства необхідно досягти якомога ефективнішої праці його співробітників, тобто ефективно управляти ними. Першим інструментом ефективного управління трудовими ресурсами більшість вчених вважають матеріальне стимулювання, тобто оплату праці. Метою даної роботи є виявлення впливу оплати праці на ефективність управління трудовими ресурсами. Сьогодні ефективно управляти трудовими ресурсами можна тільки при обов'язковому використанні сучас-

них наукових досліджень у галузі менеджменту і управління персоналом. Трудові ресурси — це всі працюючі на підприємстві громадяни, які вкладають свою працю, фізичні та розумові здібності, знання, практичні навички у виробничо-фінансову діяльність для виконання місії підприємства та досягнення його цілей [1]. Термін «трудові ресурси» характеризує працівників підприємства як вид ресурсів підприємства. Більшість дослідників дотримуються думки, що більш універсальним і узагальнюючим є термін «персонал». Персонал підприємства (кадри, трудові ресурси) - це сукупність робітників, які входять до його спискової чисельності [4]. Управління трудовим колективом підприємства має сформувати з нього гарну команду однодумців і партнерів, здатних усвідомлювати, розуміти і реалізовувати задуми керівництва підприємства. Тільки вона служить основою успіху діяльності підприємства.

Таким чином, більшість дослідників зводять поняття персонал і трудові ресурси до одного і того ж самого. Але є думка, що управління трудовими ресурсами дещо відрізняється від управління персоналом. А саме вважається, що управління персоналом визнає, що в організації є персонал і передбачає, що ним треба управляти. Управління трудовими (людськими) ресурсами йде дещо далі й бачить у людях не просто персонал, а важливий організаційний ресурс і концентрується на управлінні цим ресурсом з точки зору максимізації користі для підприємства.

Сучасні підприємства, які впроваджують ефективне управління людськими ресурсами, намагаються максимально грамотно інвестувати в людські ресурси, розвивати, мотивувати – і, як наслідок, досягати максимальної ефективності використання людських ресурсів.

Таким чином, теорія управління трудовими ресурсами вважає кращим способом стимулювання роботи працівників – інвестування в них [2]. Великий мотиваційний вплив на працівників здійснює заробітна плата. Розмір заробітної плати має бути таким, щоб працівник був задоволений своїм рівнем життя і мав намір далі працювати на благо свого підприємства. Але при цьому розмір заробітної плати має залежати від виконаного працівником обсягу роботи, щоб він не зупинявся на досягнутому і мав стимул збільшувати свої доходи. Отже, система нарахування заробітної плати є дуже складним і важливим елементом управління трудовими ресурсами.

Заробітна плата складається з основної (постійної) та додаткової (змінної) частини. Розмір окладу (посійної частини заробітної плати) працівника має бути справедливим відносно виконуваних ним робіт і задовольняти його потреби. До того він має бути таким, щоб співробітник відчував турботу підприємства за нього, і через це вважав себе частиною усього колективу, як членом родини. Він має хотіти працювати на благо свого підприємства, а не робити це від безвиходдя.

А от змінна частина заробітної плати має регулювати обсяги виконання робіт. Тобто премії та надбавки мають бути розраховані таким чином, щоб повністю залежали від виконання основної та додаткової роботи працівників. Більш впливовою ми вважаємо змінну частину заробітної плати, а отже, і більш зна-

чущою для управління трудовими ресурсами.

Узагальнюючи вище викладене, можна сказати, що система мотивації вважається дієвою, якщо кожний співробітник підприємства відчуває пряму залежність своєї заробітної плати з кінцевими результатами індивідуальної або колективної трудової діяльності. Важливе місце тут займають питання організації заробітної плати (форми і системи оплати праці, преміювання, різних видів доплат).

Ми вважаємо, що системи мотивації, які застосовуються на сучасних вугледобувних підприємствах малоефективні, так як погано відчувається зв'язок із кінцевими результатами праці.

На нашу думку, зміцненню такої залежності повинні сприяти наступні перетворення:

- по-перше, зміна порядку і процедури встановлення посадових окладів з урахуванням кваліфікації, стажу роботи і результатів праці;

- по-друге, важливим фактором встановлення більш тісної залежності оплати і результатів праці повинна стати система атестації (сучасні системи атестації функціонують формально);

- по-третє, потребують корекції діючі на підприємствах положення про преміювання робітників у відповідності з кількістю і якістю затраченої праці.

Таким чином, ми пропонуємо впроваджувати наступні системи мотивації співробітників.

Організація преміювання за створення і впровадження нової техніки, технології. Це досить актуально для наших шахт, тому що технології, які застосовуються на них є досить застарілими. А преміювання за пропозиції по новим технологіям видобутку вугілля не лише призведе до більш зацікавленого відношення працівника до процесу виконання своєї роботи, але й може принести велику користь підприємству у напрямку науково-технічного прогресу.

Сьогодні не треба будь-кого переконувати в об'єктивній необхідності і корисності атестації, тільки з її допомогою можна більш об'єктивно визначити цінність кожного робітника для підприємства. Але на сучасних підприємствах атестація проводиться формально, лише під впливом нормативних актів. Матеріальна мотивація за результатами атестації має забезпечувати наступні результати:

- підвищення посадового окладу;
- разові виплати грошової винагороди за півріччя;
- диференційовані грошові виплати за підсумками року;
- диференційоване підвищення розміру премії;
- збільшення відрахувань у пенсійний фонд.

Крім того за результатами атестації працівнику має забезпечуватися кар'єрне зростання, що також здійснює не аби який мотиваційний вплив. І хоча заробітна плата відіграє дуже велике значення для працівників вітчизняних підприємств, складність мотивації за рахунок заробітної плати складається у тому, що зазвичай їй надається занадто велике значення, а інші фактори, за допомогою яких можна знизити незадоволеність заробітної платою, недооцінюють.

Тобто найкращого результату в управлінні трудовими ресурсами можна досягти лише тоді, коли окрім матеріального стимулювання на підприємстві приділяється увага і методам нематеріальної мотивації. До них вчені різних країн відносять такі:

- концепція ієрархії потреб (передбачає індивідуальних підхід до стимулювання співробітників);

- модель винагороди (працівники продовжують виконувати дії, за які отримують винагороду; співробітники уникають виконання дій, за які карають; робітники поступово втрачають активність, якщо їх дії не нагороджуються і не караються);

- теорія сподівань (кожен працівник впевнений, що якщо він буде працювати на певному рівні і виконувати дисциплінарні вимоги, їх сподівання здійсняться, тобто треба враховувати не лише потреби співробітників, а й їх сподівання);

- концепція справедливості (коли два співробітники виконали однаковий обсяг роботи, але один з них отримав більшу зарплатню або інші заохочення, він значно знизить свою мотивацію).

Таким чином, трудові ресурси – це головний ресурс будь-якого підприємства. Від ефективності їх праці залежить робота підприємства. Тому управління трудовими ресурсами має дуже велике значення для досягнення цілей діяльності організації. Для управління трудовими ресурсами існує дуже багато механізмів та концепцій, як матеріальних, так і нематеріальних.

Більшість світових вчених вважають нематеріальні механізми мотивації більш ефективними і впливовими. Але в сучасних умовах і для гірничих підприємств нашого регіону ми вважаємо більш ефективними способи впливу на працівників саме через заробітну плату. Тому що саме вона здійснює ефективний вплив на людей з низьким і середнім рівнем оплати праці.

Література

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. –2-е вид. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.
2. Мотивация / Райнер Ниймайер, Манюель Зайфферт; [пер. с нем. Зись Е.А.] – М.: Изд-во ОМЕГА-Л, 2006. – 124 с.
2. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Наталья Самоукина. – М.: Вершина, 2006. – 224 с.
4. Яркіна Т.В. Основи економіки підприємства.